

HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL INTERNAL DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Mencapai
Derajat Sarjana (S-1) Psikologi



Diajukan oleh :

PUNGKI IRA PUSPITA

F 100 120 222

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL INTERNAL DENGAN
BURNOUT PADA PERAWAT**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan oleh :

PUNGKI IRA PUSPITA
F 100 120 222

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Telah disetujui oleh :
Pembimbing



Achmad Dwityanto, S.Psi, M. Si

HALAMAN PENGESAHAN

**HALAMAN HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL INTERNAL
DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT**

Yang diajukan oleh :

PUNGKI IRA PUSPITA

F 100 120 222

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari , 01 - 11 - 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

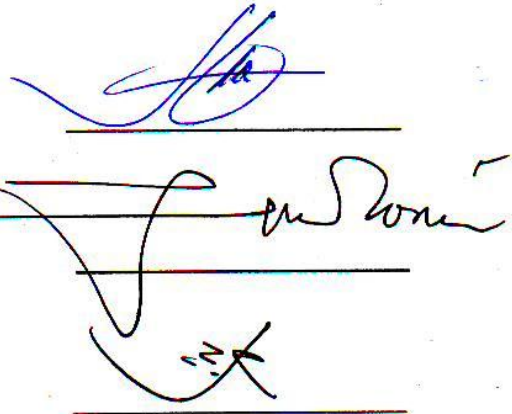
Achmad Dwityanto, S.Psi, M. Si

Penguji Pendamping I

Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog

Penguji Pendamping II

Aad Satria Permadi, S.Psi, MA



Surakarta, 2017

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



Dr. Moordiningsih, M. Si., Psikolog

NIK/NIDN. 876/0615127401

SURAT PERYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 01 - 11 - 2017
Penulis,



PUNGKI IRA PUSPITA
F100120222

HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL INTERNAL DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT

ABSTRAKSI

Burnout merupakan kecapekan atau kelelahan fisik pada mental, dan emosi yang terjadi karena stres yang di derita dengan jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah *locus of control internal*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control internal* dengan *burnout*, tingkat *locus of control internal*, tingkat *burnout* dan sumbangan efektif dari *locus of control internal* terhadap *burnout*. Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk mencapai tujuan penelitian ini. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perawat yang berjumlah 70 perawat. Teknik sampling yang digunakan adalah *studi populasi*. Hasil analisis data menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar $-0,640$ dengan signifikansi (p) = $0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *locus of control internal* dengan *burnout*. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel *locus of control internal* mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 88,20 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 75 yang berarti *locus of control internal* subjek penelitian tergolong tinggi. Variabel *burnout* mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 29,26 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 35 yang berarti *burnout* subjek penelitian tergolong rendah. Sumbangan efektif dari *locus of control internal* 41% terhadap *burnout*.

Kata kunci: *locus of control internal* , *burnout*

ABSTRACT

Burnout is exhaustion or physical fatigue in the mental, and emotions that occur due to stress in the long term, in situations that require high involvement. One of the factors affecting the *burnout* is *locus of control internal*. This study aims to determine the relationship between *locus of control internal* with *burnout*, *locus of control internal level*, *burnout rate* and effective contribution of *locus of control internal* to *burnout*. Researchers use quantitative methods to achieve the objectives of this study. Research subjects used in this study were Nurse which amounted to 70 nurses. The sampling technique used was *population study*. The result of data analysis showed correlation (r) value of $-0,640$ with significance (p) = $0,000$ ($p < 0,01$). This shows there is a very significant negative relationship between the *locus of control internal* with *burnout*. Based on the results of the analysis known that the *locus of control internal* variable has an empirical rate (RE) of 88.20 and the average hypothetical (RH) of 75 which means the job satisfaction of the research subject is high. *Burnout* variable has empirical rate (RE) equal to 29,26 and hypothetical mean (RH) equal to 35 which mean *burnout* subject pertained low. Effective donation of 41% *locus of control internal* on *burnout*

Keywords: *locus of control internal* , *burnout*

1. PENDAHULUAN

Menjalani kehidupan yang serba modern ini, yang mana apapun di tuntut untuk cepat menjadikan seseorang karyawan dapat menampilkan kinerja yang optimal serta tidak begitu terpengaruh oleh hal – hal yang negatif termasuk yakni hal – hal yang dapat menimbulkan stres yang pada akhirnya menimbulkan *burnout*. Karyawan yang dapat menjaga kesehatan mentalnya dan tidak terlalu rentan dengan tuntutan kerja yang menimbulkan stres pada akhirnya akan tetap menikmati segala tekanan kerja dengan santai dan tidak stres. Kebutuhan masyarakat untuk sarana pelayanan pada kesehatan semakin meningkat dan berkembang. Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan dan tempat penyelenggaraan dalam mengupayakan dalam hal kesehatan, berusaha untuk meningkatkan kesehatan yang optimal dan maksimal bagi masyarakat. Upaya sarana kesehatan dilakukan dengan pendekatan pemeliharaan peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*), dan pemeliharaan kesehatan (*rehabilitative*) yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan. Pelayanan dalam Rumah Sakit Swasta, karena konsumen atau pasien begitu berpengaruh bagi keberlangsungan hidup Rumah Sakit tersebut. Salah satu fungsi pelayanan sebuah Rumah Sakit antara lain berkaitan dengan sistem pelayanan kesehatan dan petugas kesehatan yang bekerja secara tim pendukung keberhasilan pengobatan terhadap pasien.

Seorang perawat juga sering di hadapkan pada suatu usaha penyelamatan kelangsungan hidup atau nyawa seseorang adanya tuntutan yang berasal dari orang – orang di sekitarnya maupun dari kode etik profesi sendiri. Disamping itu, masih harus menghadapi dan melakukan berbagai hal macam persoalan, baik dari pasien maupun rekan kerja. Kondisi seperti itu lama kelamaan dapat menimbulkan rasa takut dan tertekan pada perawat, sehingga selanjutnya perawat sangat mudah sekali mengalami stres. Stres adalah ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, fisik dan proses berpikir seseorang (David,1996).

Stres yang dialami seseorang secara berlebihan akan berdampak negatif terhadap dirinya sendiri dalam hubungan dengan lingkungan secara normal. Akibatnya, kinerja dalam pekerjaannya menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi dimana individu bekerja. Sebagai contoh aadalah kasus yang terjadi di Rumah Sakit UKI Jakarta, dimana separuh lebih karyawan termasuk perawatnya menggelar

unjuk rasa. Akibat dari unjuk rasa tersebut pelayanan terhadap pasien menjadi tersendat, bahkan pasien anak yang sedang di rawat di Ruang ICU (Intensive Care Unit) hampir saja kehabisan infus, karena perawat shift malam terlambat bertugas (Kompas.com,2001)

Selain itu ada kasus lain yang telah di beritakan pihak Kepolisian di Jepang telah menemukan dan menangkap seorang perawat berusia 26 tahun. Perawat perempuan tersebut di tuduh dengan sengaja mematahkan tulang iga seorang pasien pada lanjut usia. Perbuatan tersebut dilakukannya karena perawat tersebut sedang mrgalami stres. Perawat tersebut bernama Saori Hamuro itu di duga juga sebagai tersangka dalam lima kasus serta lainnya, “Saya melakukan hal itu, sebab saya frustasi akan hubungan saya dengan kolega – kolega say”, kata Hamuro kepada Kepolisian Jepang setempat seperti dikutip Harian Sankei Shimbun (Detiknews,2010).

Alexander (dalam Mr.Madala dkk,2009) lebih lanjut menyatakan bahwa kelelahan berasal dari lingkungan kerja, namun tidak setiap karyawan yang terkena kondisi kerja yang sama akan mengalami kelelahan. Selain itu, ada banyak faktor resiko yang positif berkaitan dengan kelelahan dan dibagi menjadi tiga kelompok yaitu: lingkungann kerja, variabel – variabel demografik ciri – ciri kepribadian. Dalam penelitiannya yang di lakukan Amerika Serikat yang menunjukkan tingkat tinggnunjukan tingkat tinggi kelelahan dikaitkan dengan sekitar 50% perawat mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan mereka. Dengan demikian, omset tinggi *nurses* dalam pengaturan perawatan kesehatan sangat erat kaitannya dengan kelelahan, dan omset tinggi pada gilirannya langsung mengakibatkan kekurangan.

Pasien di RSUD Kota Soe (Oktober 2011 – Oktober 2012) menunjukan berbagai kritikan muncul dari anggota keluarga pasien berkaitan dengan interaksi perawat dengan pasien. Keluhan yang sering disampaikan berkaitan dengan perawat yang kurang cekatan, kurang ramah, dan sering terlihat tidak bersemangat dalam menangani pasien. Ini jelas merupakan bentuk kinerja perawat yang kurang baik terhadap pasien dalam pemberian pelayanan kesehatan masyarakat.

Peneliti menemukan beberapa perilaku perawat yang kemungkinan mengarah pada sindrom *burnout* tersebut. Dijumpai di suatu ruangan, salah seorang perawat terlihat sedang marah – marah dan menggerutu sambil meletakkan ganggang telepon secara kasar. Tak lama kemudian, masih dengan memasang muka masam menahan kejengkelan, tampak perawat tersebut memberikan instruksi kepada mahasiswa praktik untuk

mengganti sprei kasur dan bantal pasien dengan sprei yang masih bersih, padahal mahasiswa praktik tengah sibuk menyiapkan obat dan infus untuk keperluan pasien lain, sementara perawat hanya 4 terlihat mengobrol (curhat) dengan rekan sejawat tentang masalah yang baru saja dialami.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka dapat dibuat rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara *Locus Of Control Internal* pada perawat dengan *Burnout* pada Perawat?” untuk menjawab rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk mengkaji secara empirik dengan mengadakan penelitian berjudul : “ Hubungan Antara *Locus Of Control Internal* Dengan *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit”.

Tujuan penelitian ini adalah : a.) Mengetahui Hubungan antara *Locus Of Control Internal* dengan *Burnout* b.) Mengetahui kondisi *Locus Of Control Internal* c.) Mengetahui kondisi *Burnout* d.) Mengetahui peran *Locus Of Control Internal* terhadap *Burnout*

1.2 Locus Of Control Internal

Uhl-Bien (2014) *locus of control* merupakan teori pembelajaran tentang sosial-kognitif dan merupakan cara pandang (persepsi) seseorang bahwa adanya keyakinan seseorang terhadap kontrol diri dari setiap peristiwa yang terjadi dalam hidup. Seseorang dengan internal *locus of control*, percaya nasib dan takdir ditentukan oleh diri sendiri.

Peterson (2003) menyatakan *locus of control* sebagai harapan seseorang tentang sumber penguatan yang khusus.

Restuningdiah (2004) yaitu perawat yang termasuk kelompok *internal control*, mereka merasa bahwa secara personal mereka dapat menghubungi pekerjaan melalui kemampuan, keahlian dan usaha mereka.

Spector (dalam Rash I & Marwa M, 2014) mengemukakan bahwa *locus of control* di definisikan sebagai kepercayaan pada umumnya adalah keberhasilan dan kegagalan seseorang di kendalikan oleh perilaku seseorang itu sendiri (*internal*). Ia juga menyatakan *locus of control* adalah harapan untuk mengendalikan diri di dalam kehidupan baik di kendalikan dengan tindakan sendiri internalisasi. Mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan mengendalikan atas nasib mereka sendiri. Mereka percaya dan yakin bahwa kemampuan dirinya sendiri maupun menentukan sebagian besar pengalaman hidupnya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control internal* adalah tingkatan sejauh mana kepercayaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap sumber penyebab peristiwa – peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah ada faktor keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya dirinya sendiri (faktor *internal*) atau semua peristiwa – peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan

Menurut Bandura (dalam skripsi Woro Pinasti, 2011) aspek – aspek *locus of control internal* yaitu :

a. Dimensi Tingkat (*Level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan pekerjaan individu. Dimensi ini akan berkaitan pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan pekerjaannya. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan diluar batas kemampuannya.

b. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap akan mendorong untuk gigih dan tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin belum memiliki pengalaman – pengalaman yang menunjang. Sebaliknya pengharapan yang lemah dan ragu – ragu pada kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman – pengalaman yang kurang menunjang.

c. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada sesuatu aktivitas dan situasi tertentu atau serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Berdasarkan uraian – uraian diatas aspek – aspek yang mempengaruhi *locus of control internal* yaitu aspek internal mengarah pada keyakinan seseorang bahwa peristiwa – peristiwa dalam kehidupannya dipengaruhi oleh faktor di dalam dirinya yaitu kemampuan , minat dan usahanya.

1.3 Burnout

Ema (2004) *burnout* merupakan kondisi yang terperas habis dan kehilangan energi psikis maupun fisiknya. Hal tersebut biasanya disebabkan oleh keadaan situasi kerja yang tidak mendukung dan tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. *Burnout* biasanya dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena sifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, contohnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, dan mudah sakit) biasanya bersifat kumulatif, maka terkadang persoalannya tidak mudah diselesaikan. Bahkan, seperti spiral, bisa makin melebar, mengganggu kinerja dan pada gilirannya dapat menyebabkan tambahan tekanan bagi pekerja lainnya.

Cherniss (1987) juga mengemukakan, *burnout* (kelelahan kerja) merupakan suatu transaksional yang meliputi tiga tahapan. Tahapan pertama yaitu stres merupakan ketidakseimbangan antara sumber individu (*resources*) dengan tuntutan (*demand*) yang ditujukan untuk individu yang bersangkutan. Tuntutan ini berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan. Tahap kedua adalah strain (ketegangan) yang merupakan respon emosional sesaat terhadap ketidak seimbangan, ditandai dengan perasaan emosi tegang dan lelah. Tahap ketiga adalah coping, meliputi adanya perubahan – perubahan sikap dan tingkah laku individu seperti kecenderungan menjauhkan diri dan bersikap sinis. Kondisi *burnout* akan memicu timbulnya perilaku negative berupa fatalisme, kebosanan, ketidaksenangan, sinisme, ketidak cukupan, kegagalan, kerja berlebihan, kekasaran, ketidak puasan dan melarikan diri sebagai akibat dari bertumpuknya permasalahan – permasalahan yang terjadi di tempat kerja yang diakibatkan oleh stres kerja dalam jangka panjang.

Burnout yaitu kecapekan atau kelelahan fisik pada mental, dan emosi yang terjadi karena stres yang di derita dengan jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosi yang tinggi (Sihotang, 2004)

Spector (2008) tentang *burnout* merupakan hasil interaksi dengan orang lain terutama yang berhubungan dengan pekerjaan. Maslach mengilustrasikan *burnout* sebagai suatu gejala psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan fisik), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduced accomplishment* (penurunan prestasi individu)

Maciej Wilski,dkk (2015) menyatakan bahwa *burnout* adalah depresi, kelelahan emosional dan kurangnya prestasi pada perawat. Selanjutnya korelasi negatif antara pengendalian internal dan kelelahan emosional akan di definisikan oleh ahli profesional pada kesehatan mental.

Berdasarkan uraian diatas *burnout* adalah suatu gejala atau sindrom psikologis yang terdiri dari dalam tiga dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (penurunan prestasi individu).

Baron dan Greenberg (dalam Andie Kamarus Zaman, 2007) juga mengemukakan pendapat bahwa ada empat aspek dalam *burnout* yaitu :

a. Kelelahan Fisik

Yang ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah, tidur dan kurangnya nafsu makan.

b. Kelelahan Emosional

Yang di tandai depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap dalam pekerjaannya, mudah marah serta cepat tersinggung.

c. Kelelahan Metal

Ditandai dengan sikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi dan kehidupan pada umumnya.

Berdasarkan uraian diatas aspek – aspek yang mempengaruhi *burnout* adalah kondisi dimana individu mengalami kelelahan fisik, sinismen, kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan kelelahan emosi yang terjadi karena stres di derita dengan jangka waktu yang cukup dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan skala *locus of control internal* dan skala *burnout*. Populasi pada penelitian ini adalah perawat di yang berjumlah 150 perawat, yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Teknik *studi populasi* digunakan dalam penelitian ini, yaitu teknik pemilihan sample berdasarkan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan yaitu 70 perawat laki – laki dan perempuan dipilih untuk digunakan sebagai sample penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologis. Ada dua skala yang digunakan yaitu skala *locus of control internal* dan skala *burnout*.

Uji validitas dengan melakukan *expert judgement* dan dihitung menggunakan rumus formula *Aiken's*, uji reliabilitas menggunakan formula koefisien Alpha Cronbach yang diperoleh skala *locus of control internal* sebanyak 30 aitem valid dan skala *burnout* sebanyak 14 aitem valid. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linearitas, serta uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis *product moment* dari Spearman's dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for windows diperoleh hasil koefisien korelasi $r_{xy} = -0,640$ dengan $\text{sig.} = 0,000$; ($p < 0,01$). Hasil ini dapat diartikan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *locus of control internal* dengan *burnout*, semakin tinggi *locus of control internal* maka akan semakin rendah pula *burnout*, demikian sebaliknya semakin rendah *locus of control internal* maka akan semakin tinggi *burnout*.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Kreitner & Kinichi (2005) bahwa *locus of control internal* dapat menurunkan *burnout*. Dijelaskan lebih lanjut bahwa tingkatan rendah, *locus of control internal* dapat menghambat perawat dalam pengambilan resiko, sehingga mereka lebih cenderung stabil dalam karir, mengupayakan masa depan yang lebih baik, juga telah terbukti bahwa perawat yang *burnout* lebih menunjukkan kinerja yang buruk.

Rerata empirik variabel *locus of control internal* sebesar 88,20 dan rerata hipotetik sebesar 75. Jadi rerata empirik lebih tinggi dari rerata hipotetik yang berarti pada umumnya subjek mempunyai *locus of control internal* yang sedang.

Adanya *locus of control internal* yang baik di Rumah Sakit karena kondisi di tempat kerja yang cukup menyenangkan, sehingga para perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi yang mana motivasi kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat mempertinggi *locus of control internal*. Selain *locus of control internal* yang baik karena ditemukan bahwa tingkat *burnout* perawat di Rumah Sakit hanya sedang mendekati rendah, sehingga hanya sedikit terpegaruh faktor negatif yang dapat memperendah *locus of control internal*.

Rerata empirik variabel *burnout* sebesar 29,26 dan rerata hipotetik sebesar 35. Yang berarti pada umumnya subjek mempunyai *burnout* yang rendah.

Burnout yang rendah pada perawat Rumah Sakit terjadi karena situasi dan kondisi di tempat kerja cukup nyaman, pimpinan juga memberikan pengayoman yang sudah semestinya diterima oleh karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat diketahui bahwa *locus of control internal* berpengaruh terhadap *burnout*, dengan sumbangan efektifnya sebesar 40%, yang diperoleh dari cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,640 sehingga diperoleh (r^2) sebesar 0,40. Kemudian angka tersebut dikalikan 100% sehingga diketahui sumbangan efektif *locus of control internal* terhadap *burnout* adalah sebesar 41% yang artinya masih terdapat 59% faktor lain selain *locus of control internal* yang mempengaruhi *burnout* antara lain kemampuan berfikir dan kemampuan mengambil keputusan.

Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah pengisian angket tiap bangsal tidak serentak karena adanya perbedaan shift dan ada juga yang cuti. Sehingga peneliti harus menunggu angket yang belum di isi.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa

1. Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *locus of control internal* dengan *burnout* ditunjukkan oleh $r = -0,640$ dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,01$. Semakin tinggi *locus of control internal* maka akan semakin rendah pula *burnout*, demikian sebaliknya semakin *locus of control internal* rendah maka akan semakin tinggi pula *burnout*.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui *locus of control internal* subjek penelitian tergolong tinggi.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui *burnout* subjek tergolong rendah.
4. Sumbangan efektifitas *locus of control internal* terhadap *burnout* sebesar 41%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat faktor – faktor lain sebesar 59% yang mempengaruhi *locus of control internal* selain *burnout* antara lain kemampuan berfikir dan kemampuan mengambil keputusan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu :

1. Bagi Direktur Rumah Sakit

Untuk memberikan motivasi dan dukungan kepada perawat untuk pencapaian tujuan pelayanan kesehatan, sehingga mampu menciptakan perubahan-perubahan tingkah laku, baik di lingkungan Rumah Sakit maupun di masyarakat dengan memberikan pengarahan tentang profesionalisme perawat terhadap pelayanan kesehatan agar tidak menimbulkan kejenuhan atau kelelahan dalam bekerja dapat dibentuk melalui program-program peningkatan profesional dengan perawat dalam menjalankan tugas dan peranannya sebagai seorang perawat.

Upaya yang harus dilakukan oleh Direktur Rumah Sakit dalam meningkatkan profesionalisme seorang perawat antara lain: adanya kerjasama antara atasan dan bawahan, menyelesaikan suatu masalah dengan cara musyawarah, serta membuat event di Rumah Sakit agar perawat tidak jenuh, dan sedikit memberi hiburan serta meningkatkan kreatifitas seorang perawat.

2. Bagi subjek penelitian

Bagi subjek yaitu perawat diharapkan untuk tetap mempertahankan *locus of control internal* (pengendalian diri dari dalam) dengan adanya gaji, rekan kerja, promosi jabatan, isi pekerjaan, kondisi kerja dan pengawasan atau penilaian yang sudah di dapatkan di Rumah Sakit . Sedangkan untuk *burnout* (kelelahan dalam bekerja) bagi perawat diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan membantu pasien-pasien yang perlu dirawat, melaksanakan, mengobservasi dan melaporkan hasil perkembangan kesehatan pasien kepada Dokter, kemudian ditindak lanjuti dengan solusi terhadap kekurangan dan permasalahan yang ditemukan dalam Rumah Sakit, agar sesuai dengan nilai dan tujuan, untung ruginya serta apa yang dianggap benar dan apa yang seharusnya dilakukan sesuai tujuan Rumah Sakit.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tema yang sama agar dapat mengungkap lagi mengenai *locus of control internal* dan *burnout* dengan menambah subjek penelitian. Penulis menyarankan untuk mengukur *burnout* dapat menggunakan variabel selain *locus of control internal*, sehingga dapat diungkap kontribusi lain diluar variable *locus of control internal*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, K. (2007). *Hubungan antara Burnout dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rumah Sakit Umum daerah Kabupaten Tangerang*. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Page 234: Jakarta
- Azwar,S (2007). *Penyusunan Skala Psikologi* .Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Burcu, A (2016). Locus Of Control and Self Directed Learning Relation on Nursing Student.*International Journal of Caring Science*.Vol.9(2),page 514.
- Change,(2005). *Karyawan Anda Emosional*.<http://www.portalhr.com/majalah/lid251.html>.
- Cirakoglu O.C & Tezer E (2010). The Predictor Role of Locus Of Control and Critical Thinking on University Student's Relationship Non-Satisfaction. *Turkish Psychology Writings*.Vol.13.No.26.Hal.29-41.
- David (1996). Stres Pada Perawat. *Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta*. Vol.10.No.1
- Detiknews,(2010). Perawat Stres, Patahkan Tulang Iga. *Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta*.
- Ema, A. (2004). Peranan Dimensi-dimensi Birokrasi terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta, *Jurnal Psyche*. Vol. 1, No. 1, Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Hadi ,H.,Shirin, B., & Faranak, S : Empowering Nursing Managers, *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 4 (10): 2977-2979.
- Jennifer, A (2011). Work Stress, Burnout, and Social and Personal Resources among Direct Care Workers. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*.
- Halimah (2001). Perawat Unjuk Rasa Pasien Terlantar. *Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta*.
- Kreitner & Kinichi (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kristensen, T.S.,Borritz,M.,Villadsen,E.&Christensen.(2005). *The Copenhagen Burnout Inventory:a New Tool for the Assesment of Burnout*. *Work & Stress*, 19 (3): 192-207.
- Lazarus, R.S & Folkman, S.(2015). *Stres, Appraisal, and Coping*.New York: Springer'
- Maciej, W.(2015). Work Locus Of Control and Burnout in Polish Psysiotherapiests:The Mediating Effect Of Coping Styles. *Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*,28(5):875-889.

- Maslach, C & Jackson, S.E.(1981). *The measurement of experienced burnout*.*Journal of Occupational Behaviour*. Vol.2.99-113.
- Maslach,C.(1996). *Burnout : A multidimensional theory of burnout: In theories of organizational stress*.(Editor: C.L.Cooper). Oxford: University Press.
- McKnight, J.D & Glass,D.C (2007). Perceptions of Control, Burnout, and Depressive Symptomatology: A Replication and Extension. *J Consult Clin Psychol*.Vol.63(3):490-4.
- Mr.Madala,G.K., Mr.Ishmael,T., Ms.Guillerm,R., & Prof.Adolf,L.(2009). *Burnout:Impact on Nursing*.*CME Resource*.
- Rasha I. El-Sayed (2014). Relationship between Head Nurses' Locus Of Control and Staff Nurses' Job Empowerment. *The Department of Nursing Administration, Faculty Of Nursing, Port-Said University*, Vol.82, No.1, June: 331-339.
- Robbins (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter J.B.(1996). *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement* *Psychological Monographs*.
- Santrock, J (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup Jilid 1*. Jakarta : Erlangga
- Shaubroeck J, Merritt DE. Divergent Effect of Job Control on Coping with Work Stressors: The Key Role of Self-efficacy. *Acad Manage J*.2000;40(3):738-54.
- Schaufeli.(2015). *Stressgerelateerde Klachten: Spanningklachten Overspanning En Burnout-Stress-Related Complaints: Strain, Overstrain And Burnout* .pp.71-103.
- Sihotang, I.N.(2004). Employees 'Burnout in Relation to Perception to ward Psychological Work Environment and sex. *Jurnal PSYCHE*.Vol 1. No 1. Hal 10-16.
- Woro, P (2011). *Pengaruh self-Efficacy, Locus Of Control Internal dan Faktor Demografis terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Page 197:Jakarta